Contrat de professionnalisation : mode d'emploi

Textes législatifs régissant les contrats de professionnalisation
Article 900-3 Code du travail
Circulaire DGEFP n°2007-21 du 23/07/2007 relative à la mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

Qu'est-ce qu'un contrat de professionnalisation ?
= un contrat de travail associant :
- une formation théorique dispensée en centre de formation (Ex : Faculté des Sciences du Sport et de l'Education Physique)
- un savoir faire sur poste de travail en entreprise **en adéquation avec la formation préparée**

Qui peut prétendre à un contrat de professionnalisation ?
- jeune de 16 à 25 ans révolus
- demandeur d'emploi de 26 ans et plus

Si la personne a 26 ans et plus, elle doit être demandeur d'emploi donc inscrite au Pôle Emploi.
Si la personne est de nationalité étrangère :
- ⇨ ***Hors union européenne*** **: carte de résident, carte de séjour temporaire portant la mention « vie privée et familiale » ou le récépissé de première demande ou demande de renouvellement portant la mention « autorise son titulaire à travailler »**
- ⇨ ***Pays membres de l'UE*** **: un certificat de travail joint au contrat de professionnalisation ou une attestation de l'employeur**
- ⇨ ***Nouveaux pays de l'U.E*** **: Estonie, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Pologne, République Tchèque, Slovaquie, Slovénie, Bulgarie et Roumanie, obligation d'obtenir une autorisation de travail.**
- ⇨ La Suisse n'est pas concernée par l'autorisation de travail

Dérogation à l'obligation de détenir un titre de séjour et de travail : les citoyens des nouveaux Etats membres ayant achevé avec succès **en France** un cycle de formation conduisant à un diplôme au moins équivalent au Master (dans un établissement d'enseignement habilité au plan national) et qui désirent travailler, sont dispensés de titre de

séjour et d'autorisation de travail. Une liste des diplômes au moins équivalents au Master a été arrêtée par le ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Statut de l'étudiant en contrat de professionnalisation dans l'entreprise ?

Salarié de l'entreprise, il fait partie des effectifs.
Le temps consacré aux actions de formation est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

Qui peut recruter en contrat de professionnalisation ?

- employeurs établis ou domiciliés en France quelque soient l'activité exercée, la forme juridique, la forme d'exploitation et le régime d'imposition

Ne peuvent pas recruter en contrat pro ?

- l'Etat et les collectivités locales
- les Etablissements Publics à caractère Administratifs (sauf EPIC) : Grandes Ecoles, ANPE, CREPS, CROUS, ANR, INRAP, Chambre des Métiers, Chambre du Commerce et de l'Industrie…..

Forme et durée du contrat de professionnalisation :

- écrit
- CDD d'une durée comprise entre 6 et 12 mois*
- CDI dont l'action de professionnalisation d'une durée comprise entre 6 et 12 mois se situe au début du contrat*

*** cette durée peut être portée à 24 mois si accord conventionnel.**

Temps de formation (étudiant en formation initiale) ?- article 900-3

- Minimum 15% de la durée de contrat – 150 heures de formation minimum
- Maximum 25% de la durée du contrat – 455 heures de formation maximum pour un contrat de 12 mois, sauf accord conventionnel venant allonger cette durée.

Conditions du contrat :

- Comme tout contrat de travail, il peut y avoir une période d'essai
- Rémunération **%du SMIC en fonction de l'âge et du niveau de formation du jeune défini par la loi (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)**
- **respect des obligations de chacun au contrat de travail**

Prise en charge des frais de formation :

Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) prennent en charge : les actions d'évaluation, d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques – base forfaitaire : 9.15 euros de l'heure de formation **(pour info. ce forfait est fixé par la branche professionnelle concernée et peut être modifié)**

Sont ainsi couverts : les frais pédagogiques, la rémunération des formateurs, cotisations et contributions légales, les frais de transport et d'hébergement,…)

Procédure de prise en charge :

- dans les 5j suivants la signature du contrat de professionnalisation : transmission du **dossier** par l'employeur à l'OPCA agrée auquel il verse ses contributions **: CERFA originaux (volets 3/4/5) + convention de formation + programme + calendrier**
- examen de conformité par l'OPCA : décision de prise en charge ou non (avec motivation si refus)
- transmission du dossier par l'OPCA à la DDTEFP qui vérifient la validité de l'instruction faite par l'OPCA et enregistre le contrat si tout est conforme.
- Si dans le mois de dépôt du dossier la DDTEFP n'a pas émis d'observation : le contrat est enregistré

En cas de refus d'enregistrement par la DDTEFP le contrat est requalifié contrat de droit commun.

L'OPCA a 1 mois pour notifier sa décision à l'employeur